



2687-5640

PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Yıl / Year : 2021
Cilt / Volume : 5
Sayı / Issue : 17
ss / pp : 555-572

<http://dx.doi.org/pejoss.2187>
Araştırma Makalesi / Research Article
Makale Geliş / Received : 22.11.2021
Yayınlama / Published : 31.12.2021

Prof.Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Battalgazi/MALATYA

<https://orcid.org/0000-0003-4660-1816>

Öğr. Gör. Hanifi KARAÇINAR

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Niksar MYO, Niksar/TOKAT

<https://orcid.org/0000-0003-2193-2002>

ÇALIŞANLARIN KARANLIK LİDERLİK ALGILARININ PRESENTEİZM (İŞTE VAROLAMAMA) ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Özet

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlaması ve varlığını sürdürmesi örgütsel başarılarına bağlıdır. Örgütsel başarı göstergelerinin başında gelen verimlilik ve performansın sağlanmasında, çalışanlarının verimliliği son derece önemlidir. Dolayısıyla örgütlerin çalışan verimliliğini yönetmesi ve verimsizlikler ile mücadele etmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışanların verimliliklerini etkileyen unsurların başında ise lider davranışları ve presenteizm (İşte Varolamama) geldiği düşünülmektedir. Presenteizm çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen, görevlerini tam anlamıyla yerine getirememelerinden kaynaklanan bir sorundur. Diğer taraftan liderler ise davranışları ve söylemleri ile takipçilerine yaşattığı olumlu ve olumsuz hisler, çalışanların performansını etkileyebilmektedir. Bu kapsamda liderin kişiliğindeki olumsuz özelliklerin liderin aldığı karar ve davranışlarına olumsuz yönde yansımaları olarak tanımlanan karanlık liderlikte verimlilik üzerinde etkili olmaktadır.

Bu çalışma, çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerinde bir etkisinin olup/olmadığını bulabilmek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda karanlık liderliğin alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimi-yetsiz davranışlar ve zorbaca davranışların presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Araştırma verisi, Malatya ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerindeki çalışanlarından toplanmıştır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmış olup toplam 513 anket değerlendirilmiştir. Çalışmada SPSS programı yardımıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde karanlık liderliğin bezdiren davranışlar alt boyutunun presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ancak karanlık liderliğin samimi-yetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar alt boyutlarının ise presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Keywords: Karanlık Liderlik, Presenteizm, Tekstil Sektörü

THE EFFECT OF EMPLOYEES' DARK LEADERSHIP PERCEPTIONS ON PRESENTEEISM: A RESEARCH IN THE TEXTILE SECTOR

Abstract

Organizations' achievement of their goals and objectives, their competitive advantage over their competitors, and their survival depend on their organizational success. The productivity of its employees is extremely important in ensuring efficiency and performance, which are the leading indicators of organizational success. Therefore, it becomes inevitable for organizations to manage employee productivity and fight inefficiencies. Leader behaviors and presenteeism are thought to be at the forefront of the factors affecting the productivity of employees. Presenteeism is a problem arising from the inability of employees to fully fulfill their duties despite being at work. On the other hand, the positive and negative feelings that leaders make their followers experience with their behaviors and discourses can affect the performance of their employees. In this context, dark leadership, which is defined as the negative reflection of the negative characteristics of the leader's personality on the leader's decisions and behaviors, has an impact on productivity.

This study was conducted to find out whether the dark leadership perceptions of the employees have an effect on presenteeism. In this context, the effects of harassing behaviors, insincere behaviors and bullying behaviors, which are the sub-dimensions of dark leadership, on the sub-dimensions of presenteeism, inability to concentrate on work and completing the work were evaluated. The research data were collected from the employees of the textile enterprises operating in Malatya. Questionnaire technique was used to collect the data, and a total of 513 questionnaires were evaluated. In the study, correlation and regression analysis were performed with the help of SPSS program. As a result, it was found that the dark leadership perceptions of the employees had a significant effect on presenteeism. Similarly, it was determined that the irritating behaviors sub-dimension of dark leadership had a significant effect on the sub-dimensions of presenteeism, inability to concentrate on work and completing the work. However, it was determined that the insincere behaviors and bullying sub-dimensions of dark leadership did not have a significant effect on the sub-dimensions of presenteeism, inability to concentrate on work and completing the work.

Keywords: Dark Leadership, Presenteeism, Textile Sector

1. GİRİŞ

İşletmelerin mal ve hizmet üretimlerinde emek önemli bir faktördür. Tekstil sektörü gibi emek yoğun işletmelerin üretim süreçlerinde verimlilik ve kalitenin sağlanmasında çalışanların temel bilgi ve becerilerinin yanında çevresel (çalışma koşulları ve yönetici vb) unsurlar da önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla işletmelerin çalışanları etkileyen unsurları tespit etmesi ve bu unsurlarla mücadele etmesi kaçınılmazdır. Bu kapsamda insan kaynağının iyi ve etkin bir biçimde yönetilmesinde ise liderlik ön plana çıkmaktadır. Örgütlerde faaliyetlerini sürdüren liderler ile ilgili yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu liderlerin olumlu davranışlarına yöneliktir. Liderlerde istenmeyen ve olumsuz davranışları olarak tanımlanan karanlık lider davranışlarıyla ilgili olarak yapılmış çalışma sayısı ise oldukça azdır. Bu yönüyle karanlık liderliğin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, çalışmanı ve örgütü nasıl etkilediği önem arz etmektedir. Çalışanların örgütlerde fiziksel olarak var olmasına karşılık tam olarak kendilerinden beklenen performanslarını sergileyememeleri olarak tanımlanan presenteeizmin; karanlık liderlikten nasıl etkilendiği ise oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı; çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteeizm üzerine etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda, karanlık liderliğin alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışların presenteeizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşamama ve işi tamamlama üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Araştırma verisi, Malatya ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerindeki çalışanlarından toplanmıştır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmış olup toplam 513 anket değerlendirilmiştir. Çalışmada SPSS programı yardımıyla korelasyon ve regrasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar; örgütlerde yaşanan presenteeizm ve karanlık liderlik sorunlarına yönelik farkındalığı artırması ile birlikte uygulamacıları bilgilendirmesi, yönlendirmesi ve sorunların çözümüne yönelik somut tespitler yapılmasına katkı yapması açısından da önem arz etmektedir. Öte yandan araştırmanın tekstil sektörü örnekleminde yapılması Türkiye'nin

ekonomideki lokomotif durumunda bulunan bu sektörde; yönetsel yaklaşımların etkinleştirilmesi, örgütlerin performans ve verimliliklerinin yükseltilmesi açısından da önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle araştırmanın değişkenleri olan karanlık liderlik algısı ve presentizm konuları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın metodolojisine dair açıklamalar yapılmış olup bu kapsamda araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, kapsamı ve sınırlılıkları, metodu ve veri toplama yöntemleri, ana kütle ve örneklem konuları ele alınmıştır. Devamında ise araştırmanın bulguları ve sonuçları açıklanarak çalışma tamamlanmıştır.

2. LİTERATÜR

2.1. Karanlık Liderlik

Liderlik; genelde amaçları gerçekleştirme ve başarı biçiminde tanımlanmakta ya da bu kavramlar ölçülerek değerlendirilmektedir (Husted, 2008: 23). Liderin toplum tarafından ideal ve kabul gören kişilik özellikleri liderliğin aydınlık tarafını oluştururken, toplumun değerler ve normlar açısından olumsuz olarak gördüğü kişilik özellikleri ise liderliğin karanlık tarafı olarak kabul görmektedir (Kesken ve Ayyıldız, 2011: 2). Bu kapsamda, liderin kişiliğindeki karanlık tarafı ya da işlevsel olmayan taraf karanlık liderliği ilgilendirmektedir (Klaußner, 2012: 6).

Liderliğin karanlık tarafı kulağa oldukça kötü gelse de, aslında doğaldır. İnsan gelişiminin sonucu olan güdü, içgüdü ve işlev bozukluklarıdır. Genellikle araştırılmayan ya da biz bir deneyim yaşayana kadar bilmediğimiz bir duygusal olaydır. Dolayısıyla liderin karanlık tarafı onu başarısızlığın içine çeken ve başarıya yönlendiren içgüdü, güdü, zorlama ve işlevsel bozukluklarını ifade etmektedir (McIntosh ve Rima, 1997: 34).

Lider onu başarıya götürecektir davranışlardan vazgeçmemek ve yanlış davranışları ile yüzleşmemek için olayları bir nevi inkâr ederek nötrleştirme yoluna gitmekte, bu bağlamda etik olmayan davranışlar sergilemeye başlamakta ve bunu sürdürmektedir (Colleman, 1987: 410-411). Yaptıklarının doğru ve etik olduğunu kabullenmek için toplumsal ve örgütsel kuralların yanlış ve haksız olduğuna kendini inandırmaktadır (Husted, 2008: 53).

Karanlık liderlik; bir örgütün veya kuruluşun hedeflerini, görevlerini, kaynaklarını, etkinliğini kullanarak astlarının motivasyonunu, refahını ve iş tatminini negatif yönde etkileyerek örgütün meşru menfaatlerini baltalayan bir liderin veya yöneticinin sistematik ve tekrarlanan davranışdır (Aasland, 2009: 439). Bununla beraber uzun vadeli örgütsel hedefler yerine kısa vadeli kazanımlara odaklanarak kolektif örgütsel çıkarlar üzerinden kişisel kazançlar için çabalayan lider davranışdır (Baker, 2014: 80). Dahası karanlık liderlik, insanları başarısızlığa iten veya başarılarını azaltan güdü, içgüdü, zorlama ve işlevsel bozukluklardır (McIntosh ve Rima, 1997: 28). Liderin abartılı ve gerçekle ilişkilendirilemeyen davranışlarında ya da davranışlarının kişisel menfaatleri için bir araç haline gelmesi durumunda karanlık liderlik ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu durum hem organizasyona hem de liderin kendisine zarar verme olasılığını arttırmaktadır (Conger, 1990: 44).

Karanlık liderliği ortaya çıkaran nedenler; liderin kişiliğindeki karanlık taraf, toplum tarafından dayatılan başarıma ihtiyacı ve örgütsel faktörler yer almaktadır. Liderin kişiliğindeki karanlık taraf; onu başarıya sevk eden unsurların gölgesidir. Dahası onu başarısızlığın içine çeken ve başarıya yönlendiren içgüdü, güdü, zorlama ve işlevsel bozukluklardır (McIntosh ve Rima, 1997: 22-34). Liderlik genelde; amaçları gerçekleştirme ve başarı biçiminde tanımlanmakta ya da bu kavramlar ölçülerek değerlendirilmektedir (Husted, 2008: 23). Bu durum liderin başarıma güdüsünü tetiklemektedir. Dolayısıyla amaçlarında bir belirsizlik ya da sapma yaşanması durumunda lider strese girmektedir. Strese giren lider, içinde bulunduğu durumu atlatmak için baskıladığı ve kontrol altında tuttuğu kişiliğindeki karanlık taraf ortaya çıkmakta ve davranışlarına yansımaktadır. Liderin kendi kendini dengeleyememe durumu, ahlaki bozulmaya ve kişinin kendini tutamamasına neden olmaktadır (Barbuto ve Burbachs, 2006: 53). Karanlık liderliği ortaya çıkaran örgütsel nedenler ise toplumsal ve örgütsel kuralları inkâr, örgütsel işleyiş, hissedarlar ve astlardır.

Karanlık liderlik ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmalar, liderin kişiliğindeki karanlık tarafı ya da işlevsel olmayan tarafı ile ilgilenmektedir (Klaußner, 2012: 6). McIntosh ve Rima (1997) liderin karanlık tarafının neden olduğu bu işlevsel bozuklukları “Liderliğin Karanlık Tarafının Üstesinden

Gelme” isimli kitabında beş farklı karanlık liderlik türü ile tanımlamışlardır. Bu karanlık liderlik tarzları; zorlayıcı, narsist, paranoyak, duygusal bağımlı ve pasif-saldırgan liderliktir. Karanlık liderlik tarzları McIntosh ve Rima’ın (1997) oluşturduğu bu tarzlar ile sınırlı kalmamıştır. Karanlık liderlikle ilgili son otuz yılda yapılan çalışmalar ile bunlar dışında birçok karanlık liderlik tarzları daha tanımlanmıştır. 1994 yılında Asforth’un küçük tiranlık çalışması, 2000 yılında Tepper’in istismarcı yönetim çalışması, 2002 yılında Glad’ın narsistik liderlik çalışması, 2004 yılında Kellerman’ın kötü liderlik çalışması, 2007 yılında Padilla, Mulvey, Kaiser’in yıkıcı liderlik çalışması ve son olarak Whicker, Lipman-Blumen ve Goldman’ın farklı zamanlarda yaptıkları zehirleyici liderlik çalışmaları neticesinde birçok karanlık liderlik tarzı tanımlanarak oluşturulmuştur (Başar vd., 2019: 9-15).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde; karanlık liderin olumsuz davranışlarına maruz kalan çalışanlar, hem bireysel hem de örgütsel çıktı olarak birçok olumsuz etkiye yol açtığı görülmektedir. Bu durum çalışanın zihinsel sağlığı açısından değerlendirildiğinde; gerginlik reaksiyonlarına (zayıf akıl sağlığı ve iş tatminsizliği gibi), stres, endişe, hayal kırıklığı, depresyon, duygusal tükenmişlik, sapkın davranışlarda bulunmak, kendine güven eksikliği ve iş/aile çatışmaları gibi fiziksel ve psikolojik birçok sağlık problemlerine neden olmaktadır. Çalışanın karanlık lider davranışından dolayı yaşadığı bu sorunlar örgütte çalışırken; iş motivasyonunda düşüş, iş verimliliğinde azalma, performansında düşüş, işten memnun kalmama, işlerine yabancılaşma, iş ve yaşam tatminsizliği, iş yerinde mutsuzluk, yaratıcılığı olumsuz etkileme, örgütsel ve sosyal destek algılamaları zayıflama, işe bağlılıkta azalma hissi, olumsuz davranışlar karşısında başkaldırı, işten ayrılma niyeti olarak kendini göstermektedir. Bu durum hem çalışan hem de örgüte çok ciddi zararlar vermektedir.

Karanlık liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar ile liderliğin olumsuz özelliklerinin açığa çıkması ya da açıklanabilir olması hem örgüt ve çalışanlarda hem de liderlerde farkındalık oluşturarak katkı sağladığı değerlendirilmektedir. Liderlerin sergiledikleri davranışların incelenmesi; zekâ düzeyi yüksek olan liderlerin ve örgütlerin başarıyı yakalamaları için farklı bir bakış açısı oluşturmasına imkân tanıyacaktır (Çakar ve Arbak, 2004: 25). Bu çalışmada; çalışanların karanlık lider davranışlarına maruz kalarak yaşadığı bu olumsuz etkilerin kaynağı olan karanlık liderlik algılarını tespit ederken Başar ve arkadaşlarının (2016) hazırladıkları “İşyerinde Karanlık Liderlik Ölçeği” kullanılmış olup bu kapsamda karanlık liderlik algısı; bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar olmak üzere üç boyut altında değerlendirilmektedir.

2.2. Presenteizm (İşte Varolamama)

İşgörenlerin işyerinde uzun saatler çalışması veya çalışıyor gibi görünmesi (Cooper, 1998: 314) olarak tanımlanan presenteizm; işgörenin fiziksel olarak veya görünürde işyerinde bulunma durumunu ifade etmektedir. Daha geniş bir ifadeyle presenteizm, işgörenlerin hastalık veya diğer sağlık sorunları sebebiyle, işyerinde bulunmasına karşın, tam verimlilik durumunda çalışmamasını anlatan bir kavramdır (Martinez ve Ferreira, 2012: 297). Başka bir deyişle, ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları sebebi ile iş yerinde bulunmaması gereken çalışanların işyerine gelerek her zamankinden daha düşük verimle çalışmalarını olarak açıklanmaktadır.

İşgörenlerin dinlenme veya izin gerektiren sağlık sorunları ya da şikâyetlerine karşın işyerinde bulunmaları olarak tanımlanan presenteizm, işgörenlerin sağlık durumu ile iş kalitesi ve verimlilik arasında doğru orantılı bir ilişki olması nedeniyle örgüte yarardan çok zarar vermektedir (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 958). Bununla birlikte presenteizm sorunu görülen örgütlerde; verimlilik, motivasyon ve işgören performanslarının düştüğü, hizmet kalitesi ve iş tatmininin de azaldığı görülmektedir (Aslan ve Etyemez, 2015: 414). Başka bir ifadeyle işgörenlerin yaşamış oldukları sağlık sorunları nedeniyle örgütlerde işlerin zamanında yapılamaması, işin kalitesi, güvenilirliği ve üretimde düşüş gibi durumlar presenteizmin varlığına işaret etmektedir. Bu kapsamda işgörenlerin yaşamış oldukları sağlık sorunlarının yönetilmesi örgütler için oldukça önem arz etmektedir.

Presenteizm; tek bir boyutu olmayan, karmaşık bir problem niteliğindedir (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 958). Bu kapsamda presenteizmin nedenleri; bireysel faktörler (mali durum, aile hayatı, sosyo demografik özellikler ve aşırı bağlılık), örgütsel faktörler (iş arkadaşları ile ilişkiler, görevler üzerindeki kontrol, zaman baskısı ve istihdam durumu) ve çevresel faktörler olmak üzere üçe

ayrılmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008: 957). Bununla birlikte bireysel nedenlerin örgütsel nedenlere göre daha az öneme sahip olduğu belirtilmektedir.

Literatürde presenteizm sorununa ilişkin iki temel yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki işgörenlerin çeşitli baskılar ve korkular sebebiyle işyerinde çok uzun saatler çalışması ya da uzun süre ile işyerinde bulunmasıyken, ikinci yaklaşımda ise işgörenin sağlık sorunlarına karşın işine gitmeye devam etmeleridir (Çoban ve Harman, 2012: 171). Bununla birlikte presenteizm sadece işgörenlerin kendileriyle ilgili bir sorunun sonucu olarak değerlendirilmemelidir. İşgörenler, aile bireylerinden herhangi birinde sağlık sorunun olması durumunda hem devamsızlık hem de presenteizm durumunu yaşayabilmektedir. Bu tarz durumlarda işgörenler, sağlık sorunu yaşayan aile bireyiyle ilgilenecek işe gitmek yerine devamsızlık yapmayı tercih etmekte ya da işe gitse dahi aklı aile bireyinde kalmaktadır. Her iki durum da işgören performansı açısından olumsuz sonuçlar doğurmakta olup doğrudan işletmenin verimliliğini etkilemektedir.

Presenteizme neden olan sağlık sorunlarının başında soğuk algınlığı ve influenza gelmektedir (Levin-Epstein, 2005: 1). Bununla birlikte presenteizme neden olan diğer sağlık sorunları ise; stres, hipertansiyon, diyabet, uyku bozuklukları ve çeşitli enfeksiyonların (Saarvala, 2006: 3) yanı sıra baş ağrısı, migren, sırt ağrısı, kas ağrısı, boğaz ağrısı ve alerjidir (Levin-Epstein, 2005: 3). Buna ek olarak stresli yaşamın presenteizme sebep olan en etkileyici unsur olduğu belirtilmektedir (MacGregor vd., 2008: 607). Ayrıca presenteizme neden olan ruhsal rahatsızlıklar ise bireyin zihnini olumsuz yönde etkileyen stres, depresyon gibi rahatsızlıklardır. Başka bir ifadeyle sağlık sorunlarından depresyon ve stresin verimlilik üzerinde en etkili rahatsızlık olduğu bulunmuştur.

Presenteizm, işgörenin iyileşmeye engel olduğundan ciddi sağlık problemlerine ve hastalık risklerinin artmasına sebep olabilmektedir (Hansen ve Andersen, 2008: 957; Johns, 2010: 521). Bununla birlikte bulaşıcı hastalık taşıyan bir işgörenin işe gelmesi durumunda, bu hastalığı kolaylıkla iş çevresine yaydığı, bu durumda örgütte üretkenliği büyük oranda etkilediği ve büyük maliyet kayıplarına neden olduğu belirtilmektedir (Garrow, 2016: 2). Bu kapsamda presenteizm, hem insani hem de maddi kaynaklar bakımından ciddi zararlar verebilmektedir.

Örgüt verimliliğini ölçmede yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri; sağlık sorunları nedeniyle çalışılmayan veya kaybedilen zamanın hesap edilerek ölçüldüğü devamsızlık kavramıdır. Diğer taraftan işgörenin sağlık sorunlarına karşın işinde devamsızlık yapmaması olarak ifade edilen presenteizm sorunu ile ilgili örgütsel verimlilik yönteminde ise işgörenin normal üretim çıktısını tahmin etmeyi ve üretim noksanlığının miktarının ölçülmesi esasına dayanmaktadır. Bu kapsamda presenteizm sonucu oluşan verimsizliği ölçmek daha karmaşık ve zordur. Bu nedenle günümüzde yapılan araştırmalar verimlilik kaybı açısından presenteizmin devamsızlıktan daha fazla bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bergström vd., 2009: 1180).

Presenteizmin sonuçları arasında işe devamsızlık, üretkenliğin azalması ve maliyet unsurları önemli faktörler arasında yer almaktadır. Presenteizm, üretkenliği azaltması nedeniyle iş yaşamının kalitesini zedeleyebilmekte ve başarısızlığa neden olabilmektedir (Radix, Mora ve Johnson, 2013: 91). Diğer taraftan örgütlerde başarıyı teşvik eden eğitimler, esnek çalışma saatleri ve sağlık sorunlarına yönelik çalışmalar ile presenteizm sorununa çözüm aranmalıdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; presenteizmin sonuçları araştırmacılara göre farklılık göstermektedir. Ricci ve Chee (2005: 1228) yaptıkları çalışmada; presenteizm yaşayan işgörenlerin odaklanma sorunu, sürekli aynı işi tekrar etme, işi yavaş yapma, işte kendini yorgun hissetme ve isteyken bir şey yapmama üzere beş tür davranış gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmada ise presenteizm, işin kalitesinde düşme ve yapılan işin miktarında azalma biçiminde ele alınmıştır (Hemp, 2004: 50).

2.3. Karanlık Liderliğin Presenteizm Üzerine Etkisi

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlaması ve varlığını sürdürmesi için çalışan verimliliği son derece önemli görülmektedir. Bu kapsamda örgütlerin çalışan verimliliğini yönetmesi ve verimsizlikler ile mücadele etmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışanların verimliliklerini etkileyen önemli unsurlardan biri liderliktir. Belli bir amaç doğrultusunda takipçilerini yönlendirebilme olarak tanımlanan liderlik, çalışan motivasyonu ve verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda liderin sergileyeceği olumlu davranış, söylem ve tutumlar,

çalışanların motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek örgütün başarısına katkı sağlarken, liderin sergileyeceği olumsuz davranışlar ise çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek örgütün zarar görmesine neden olabilmektedir. Benzer bir ifadeyle liderin takipçilerine yaşattığı olumlu ve olumsuz hisler; çalışanları ya örgütün bir parçası haline getirir ya da dışlar.

Liderlerin istenmeyen ve olumsuz davranışları olarak tanımlanan karanlık liderlik, liderin kişiliği ile yakından ilişkili olup karanlık liderlik davranışları kişilik ile açıklanmaktadır. Bu durum; çalışma hayatında zorlayıcı liderlik, narsist liderlik, paranoyak liderlik, duygusal bağımlı liderlik, pasif-saldırgan liderlik, küçük tiranlık, istismarcı yönetim, zehirleyici liderlik, yıkıcı liderlik, kötü liderlik ve etik dışı liderlik gibi birçok karanlık liderlik tarzının görülmesine neden olmuştur. Karanlık liderlik tarzlarının tamamında; başkalarına karşı hoş olmayan, olumsuz ve yıkıcı birçok davranış olduğu söylenebilir. Karanlık lider tarzları ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; çalışanlar üzerinde çaresizlik hissi, kendini değersiz hissetme, duygusal tükenmişlik, motivasyon kaybı, öz saygı düşüklüğü, hayal kırıklığı, sapkın davranışlarda bulunmak, aşağılanma duygusuna kapılma, endişe, kaygı, korku, depresyon, stres, yöneticiye karşı güven kaybı ve iş/aile çatışmaları gibi fiziksel ve psikolojik birçok sağlık problemlerine dair bulgular elde edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel ve sosyal destek algılamalarında zayıflama, örgütsel bağlılıkta düşüş, iş motivasyonunda düşüş, iş tatminsizliği, iş yerinde mutsuzluk, iş verimliliğinde azalma, yaratıcılığı olumsuz etkileme, işe yabancılaşma, iş ve yaşam tatminsizliği, performans düşüklüğü gibi örgüte zarar verecek örgütsel sonuçlar tespit edilmiştir.

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında çalışanların verimliliklerini etkileyen önemli unsurlardan biride presentizmdir. Çalışanların dinlenme veya izin gerektiren psikolojik veya fiziksel sağlık sorunları ya da şikâyetlerine karşın işe devam etmeleri olarak tanımlanan presentizmde, iki temel yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki çalışanların çeşitli baskılar ve korkular sebebiyle işyerinde çok uzun saatler çalışması ya da uzun süre işyerinde bulunması iken, ikinci yaklaşım ise işgörenin sağlık sorunlarına karşın işine gitmeye devam etmesi durumudur. Her iki durumda da presentizm, çalışan verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

Çalışanların presentizm sorunu yaşamasının nedenleri ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; işgörenin hem ruhsal hemde fiziksel sağlık durumu ile yakından ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda presentizme neden olan sağlık sorunlarının başında soğuk algınlığı, influenza, hipertansiyon, diyabet, uyku bozuklukları, baş ağrısı, migren, sırt ağrısı, kas ağrısı, boğaz ağrısı ve alerji gelmektedir. Bununla birlikte presentizme neden olan ruhsal rahatsızlıkların başında ise stres ve depresyon gelmektedir. Burada asıl önemli olan unsurun çalışan yaşadığı psikolojik ve fiziksel sağlık sorunu ve bu sağlık sorunu bulunmasına rağmen çalışanın yaşadığı çeşitli kaygılar ve korkular nedeniyle işe gelmesi durumudur. Bu kapsamda çalışanların başlıca kaygıları; işini kaybetme korkusu, yöneticisinin olumsuz tepkisi, işi kaçırdıkları için suçluluk hissetme ve mesleki görevlerini tamamlayamama durumu olduğu söylenebilir. Çalışanların bu kaygılarının arkasında ise bireysel nedenler (demografik değişkenler, kişilik yapısı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş-yaşam dengesi), örgütsel nedenler (iş ortamı, örgüt kültürü, çalışma süreleri, hiyerarşik seviye, iş güvencesi, iş görene yönelik tutum, meslek hastalıkları, küçülme, ücret ve mobbing) ve çevresel nedenler (ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler ile trafik ve çevre problemleri) yer almaktadır.

Presentizm çalışanın iyileşmesine engel bir sorun olduğundan; örgütlerde hastalık risklerinin artmasına ve ciddi sağlık problemlerine neden olabilmektedir. Bu durum örgütte üretkenliği büyük oranda etkileyebilmekte ve büyük maliyet kayıplarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte presentizm sorunu görülen örgütlerde; çalışanlarda verimlilik kaybı, motivasyon düşüklüğü, performans düşüklüğü, hizmet kalitesi ve iş tatmininde azalma görülmektedir. Ayrıca presentizm üretkenliği azaltması nedeniyle iş yaşamının kalitesini zedeleyebilmekte ve başarısızlığa neden olabilmektedir.

Karanlık liderlik ve presentizm ile ilgili bu bulgular değerlendirildiğinde; karanlık liderliğin çalışanlar üzerinde neden olduğu fiziksel ve psikolojik sorunlar ile presentizmin ortaya çıkaran nedenler ya da bu nedenleri oluşturan kaygıların örtüştüğü görülmektedir. Bununla birlikte karanlık liderliğin örgütsel sonuçları ile presentizmin örgütsel sonuçlarında benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda presentizm sorunu yaşayan çalışanların mevcut psikolojik ve fiziksel rahatsızlığına rağmen

dinlenmeyi tercih etmeyip işe gitmeyi seçmesinin arkasında yatan örgütsel nedenlerin önemli bir bölümünün liderlerin kontrolünde olduğu ve liderlerin olası karanlık liderlik davranışlarının çalışanlarda presenteizme neden olacağı düşünülmektedir. Bu tespitlerden hareketle karanlık liderliğin presenteizmi ortaya çıkaran önemli unsurlardan biri olduğu ve karanlık liderliğin presenteizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

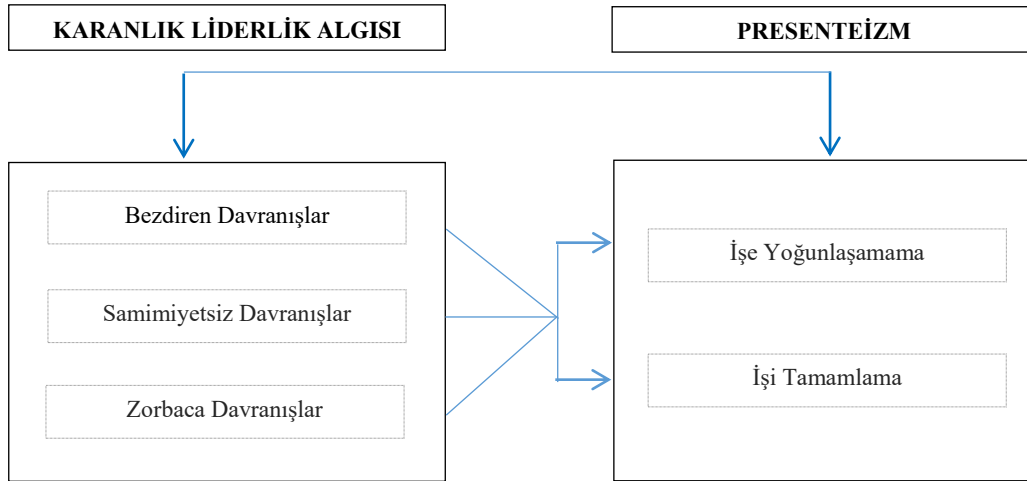
Bu araştırmanın temel amacı; çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerine etkisini tekstil sektörü örneğinde araştırmaktır. Bu bağlamda, çalışanların karanlık liderlik algılarının ve karanlık liderliğin alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyezsiz davranışlar ve zorbaca davranışların presenteizm üzerinde bir etkisinin olup olmadığını eğer var ise bu etkinin yönünü ve derecesini araştırmaktadır.

Araştırma; önemli bir kuramsal boşluğu doldurmasıyla birlikte, uygulamacıları bilgilendirici, yönlendirici olabileceği ve sorunların çözümüne yönelik somut tespitlerin yapılmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca tekstil sektörü örneğindeki alan araştırmasıyla yönetsel yaklaşımların etkinleştirilmesi, örgütlerin performans ve verimliliklerinin yükseltilmesi açısından önemlidir. Bu yönüyle pratik alana da önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli karanlık liderliğin ve onun alt boyutlarının “bezdiren davranışlar, samimiyezsiz davranışlar ve zorbaca davranışların” presenteizm ve onun alt boyutları olan “işe yoğunlaşamama ve işi tamamlama” üzerindeki etkileri bağlamında oluşturulmuştur. Bu model Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekil 1’de gösterilen modelden anlaşılacağı üzere presenteizm kavramı ve presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşamama ve işi tamamlama boyutları bağımlı değişken, karanlık liderlik algısı ve karanlık liderlik algısının alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyezsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar ise bağımsız değişkenlerdir.

Araştırmanın hipotezleri;

H1. Çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2. Çalışanların karanlık liderliğin bezdiren davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işe yoğunlaşamama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

- H3.** Çalışanların karanlık liderliğin samimiyetsiz davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presentezmin işe yoğunlaşmama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H4.** Çalışanların karanlık liderliğin zorbaca davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presentezmin işe yoğunlaşmama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H5.** Çalışanların karanlık liderliğin bezdiren davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presentezmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H6.** Çalışanların karanlık liderliğin samimiyetsiz davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presentezmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H7.** Çalışanların karanlık liderliğin zorbaca davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presentezmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışanların karanlık liderlik algılarının presentezm üzerine ne gibi etkiler yapabileceğini saptayabilmek amacıyla başlatılan bu araştırma; Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli (çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan) tekstil işletmelerindeki çalışanlar arasından seçilen 513 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır. Bununla birlikte araştırma dönem olarak 2021 yılını kapsamaktadır. Ayrıca araştırmanın bulgularının farklı çalışmalar ile teyit edilmemesi, çalışmanın kesitsel bir araştırma desenine uygun tasarlanması da araştırmanın kısıtlarındandır.

3.4. Araştırmanın Metodu ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya ait veri toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda İnternet yoluyla anket ve yüz yüze anket türleri tercih edilmiştir. Araştırma örneklemi olan tekstil sektörü çalışanlarına; üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik veriler, ikinci bölümünde karanlık liderlik ölçeği ve üçüncü bölümünde ise presentezm ölçeği yer almaktadır. Alan araştırmasında kullanılan ölçekler; güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış ölçeklerdir. Karanlık liderlik algısı değişkeninin etkisini ölçmek için Başar ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen üç boyut (bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar) ve 17 sorudan oluşan iş yerinde karanlık liderlik algısı ölçeği kullanılmıştır. Presentezm (İşte Varolamama) düzeylerini ölçmek için Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş, Demirbulat ve Bozok'un (2015) çalışmasından Türkçeye uyarlanan "Standford Presentezm Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Presentezm ölçeği, işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Presentezm ölçeğindeki pozitif maddeler "iş tamamlama", negatif maddeler ise "işe yoğunlaşmama" boyutuna aittir (Koopman vd., 2002: 14). Ölçekler, 5'li Likert Ölçeği biçimindedir. Anketler yoluyla toplanan bu verilerin güvenilirlik ve iç tutarlılık analizleri SPSS 26 paket programı Cronbach Alpha testi ile incelenmiştir. Karanlık liderlik algısının her bir alt boyutunun presentezm üzerine etkilerini belirleyebilmek amacıyla da önce ilişki durumlarını görmek üzere korelasyon testi ve etki analizlerini yapabilmek üzere de regresyon testleri uygulanmıştır.

3.5. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırma evrenini Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli (çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan) tekstil işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Malatya Organize Sanayi Bölgesi web sitesi ve işletmelerden alınan verilere göre; araştırma evrenindeki tekstil işletmesi sayısı 27, çalışan sayısı ise 9214 kişi olduğu belirlenmiştir. Faaliyette bulunan 27 işletmeden toplam 18 işletmeye ulaşılmış, ancak bunların 14'ünden geri dönüş sağlanabilmiştir. Bu işletmelerdeki çalışanlara İnternet yoluyla 132 anket ve yüz yüze 402 anket olmak üzere toplam da 534 anket uygulanmıştır. 21 anket güvenilir bulunmadığından analize dâhil edilmemiş kalan 513 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma örneklemi ana kütlede kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Bu miktar literatürde, örneklem olarak yeterli bir sayıyı ifade etmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE SONUÇLARI

4.1. Demografik Nitelikler

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, buldukları pozisyon ve gelir düzeyi hakkında bilgi elde edilmiştir. İşletmeler hakkında ise çalışan sayısı bilgisi elde edilmiştir. Demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Erkek	359	70,0	Bekâr	118	23,0
Bayan	154	30,0	Evli	395	77,0
Eğitim Durumu	Frekans	%	Çalışma Süresi	Frekans	%
Okuryazar	19	3,7	0-1 yıl	39	7,6
İlköğretim	227	44,2	1-5 yıl	153	29,8
Lise	187	36,5	6-10 yıl	142	27,7
Ön lisans	27	5,3	11-15 yıl	94	18,3
Lisans	40	7,8	16-20	54	10,5
Lisansüstü	13	2,5	21 yıl ve üzeri	31	6,0
Yaş	Frekans	%	Gelir Düzeyi	Frekans	%
16-25	55	10,7	Asgari Ücret	208	40,5
26-35	132	25,7	Asgari Ücret - 4000 TL	179	34,9
36-45	178	34,7	4001-5500 TL	79	15,4
46-55	124	24,2	5501-7000 TL	31	6,0
56 ve üzeri	24	4,7	7000 TL üzeri	16	3,1
Pozisyon	Frekans	%	İşletme Çalışan Sayısı	Frekans	%
İşçi	411	80,1	51-100	62	12,1
Alt kademe yönetici	52	10,1	101-200	82	16,0
Orta kademe yönetici	38	7,4	201-300	237	46,2
Üst kademe yönetici	12	2,3	301-500	36	7,0
			501 ve üzeri	96	18,7

Tablo 1’de görüldüğü gibi, %70’i erkek olan katılımcıların medeni duruma göre %77’si evlidir. Yaş verisi incelendiğinde katılımcıların %34,7’sinin 36-45 yaş aralığında bulunan yetişkinler olduğu görülmektedir. Çalışma süresi verisinde katılımcıların %29,5’nin 1-5 yıl aralığında olduğu, eğitim durumuna göre de katılımcıların %44,2’sinin ilköğretim, %36,5’nin ise lise düzeyinde bir eğitime sahip oldukları görülmektedir. Gelir düzeyi dağılımları incelendiğinde katılımcıların %40,5’nin asgari ücretle çalıştığı, % 9,1’lik kısmının ise 5500 TL üzeri bir gelire sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların pozisyonu incelendiğinde katılımcıların %19,9’nun yönetici (alt, orta ve üst kademe) olup işletme çalışan sayısı dağılımına göre ise katılımcıların %46,2’sinin 201-300 çalışan sayısının bulunduğu işletmelerde çalıştığı saptanmıştır.

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre çalışanların karanlık liderlik algıları ve presenteizmi algılama düzeyleri ile ilgili bilgiler elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Karanlık Liderlik Algısı ve Presenteizm Ortalama Değerleri

Değişkenler	N	Ortalama
Karanlık Liderlik Algısı	513	2,112
Bezdiren Davranışlar	513	2,297
Samimiyetsiz Davranışlar	513	1,887
Zorbaca Davranışlar	513	2,108
Presenteizm	513	2,540
İşe Yoğunlaşamama	513	2,450
İşi Tamamlama	513	2,629

Tablo 2’de görüldüğü gibi karanlık liderlik ve alt boyutlarının ortalama değerinin medyanın (2,112) altında kalması nedeniyle çalışanların karanlık liderliği düşük düzeyde algıladıkları ifade edilebilir. Bununla birlikte, çalışanların daha çok yöneticilerinin bezdiren davranışlarına maruz kaldıkları, zorbaca davranışlarına ise nispeten daha az maruz kaldığı söylenebilir. Yöneticilerin samimiyetsiz davranışlarına ise daha az maruz kaldıkları saptanmıştır. Öte yandan çalışanların algıladıkları presenteizmin ortalama değerinin medyanın (2,540) üstünde olması nedeniyle presenteizmi orta düzeyde algıladıkları ifade edilebilir. Bu kapsamda çalışanların presenteizmi algılama düzeylerinde işi tamamlamanın işe yoğunlaşamamaya göre nispeten daha çok algılandığı söylenebilir.

4.2. Faktör Analizi ve Güvenirlilik

Faktör analizi, araştırmanın ölçeklerine ait maddeleri gruplandırarak ölçeklerin alt boyutlarını belirlemek için kullanılmaktadır. Faktör analizinde öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına bakılmaktadır. 0 ile 1 arasında değer alan KMO değerinde değer 1’e yaklaştıkça faktörler daha güvenilir olduğu varsayılmaktadır. 0,70’in üzerinde değerlere sahip faktörlerin ise açıklama gücünün iyi olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda Karanlık Liderlik Ölçeğinin KMO değeri 0,962, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2= 9928,788$; $p< 0,001$). Araştırmanın diğer ölçeği olan Presenteizm Ölçeğinin KMO değeri 0,826, Bartlett testi değeri ise anlamlı çıkmıştır ($X^2 =2020,000$; $p<0,001$). Bu sonuçlara göre, araştırmanın ölçeklerinin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının anlamlı çıkması, bunların yüksek derece güvenilir ölçek olduklarını göstermektedir. Bu kapsamda faktör analizinin uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada bir maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için bazı hususlara dikkate edilmiş olup her faktörün öz değerinin en az bir olması ve madde yüklerinin en az .45 değerinde olması dikkate alınmıştır. Ayrıca her faktöre yüklenen maddenin anlam ve içeriğinin tutarlı olması ve maddenin bulunduğu faktördeki yük değeri ile diğer faktördeki yük değeri arasında farkın .10 (binişik olmaması) daha büyük olması göz önünde bulundurulmuştur (Özdemir, 2009). Bu kapsamda ölçeğin boyutlarını belirleyebilmek amacıyla temel bileşenler analizi (principal component analysis), Kaiser kriteri (öz değeri 1’den büyük olan faktörler) (Lester ve Bishop, 2000) ve her faktöre düşen yüksek ağırlıklı değişkenleri minimize etmek için de Varimax dik döndürme tekniği uygulanmıştır. Karanlık liderlik algısı ile ilgili toplam 17 değişken esas alınarak yapılan faktör analizi sonucunda Başar ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen ölçekte olduğu gibi üç boyut altında toplandığı saptanmıştır. Ardından presenteizm ile ilgili toplam altı değişken esas alınarak faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda maddelerin Demirbulat ve Bozok’un (2015) çalışmasından Türkçeye uyarlanan ölçeğe benzer şekilde iki boyut altında toplandığı saptanmıştır. Faktör analizi ile ilgili bulgular, Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	KARANLIK LİDERLİK			İfadeler	PRESENTEİZM	
	1. Zorbaca Davranışlar	2 Bezdirilen Davranışlar	3 Samimiyetsiz Davranışlar		1 İşe Yoğunlaşmama	2 İş Tamamlama
kl1		0,834		p1	0,894	
kl2		0,870		p2		0,581
kl3		0,742		p3	0,924	
kl4		0,653		p4	0,905	
kl5		0,835		p5		0,867
kl6		0,732		p6		0,983
kl7			0,882			
kl8			0,619			
kl9			0,607			
kl10			0,752			
kl11			0,902			
kl12	0,730					
kl13	0,942					
kl14	0,870					
kl15	0,905					
kl16	0,917					
kl17	0,730					
Faktör Yükleri	68,44	7,90	5,04		64,73	17,21
KMO	0,962		5,04		0,826	
Bartlett Testi	9928,788				2020,000	
Sig	0,000				0,000	
Toplam Varyans Yüğü	81,402				81,948	

Tablo 3’de görüldüğü gibi, karanlık liderlik algısı ölçeğinin faktör analizleri sonucunda, öz değeri (eigen value) birden büyük olan üç faktör saptanmıştır. Bu üç faktörün açıkladıkları toplam varyans, %81.402 olup; bunun %68,44’ü birinci faktörden, %7.90’ı ikinci faktörden ve %5,04’ü ise de üçüncü faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktörün yük değerlerinin 0,942 ile 0,730 arasında, ikinci faktörün yük değerlerinin 0,870 ile 0,653 arasında ve üçüncü faktörün ise 0,902 ile 0,607 arasında değiştiği görülmüştür. İfade-toplam korelasyonları incelendiğinde, korelasyonların 0,602 ile 0,942 arasında değiştiği görülebilir.

Presenteizm ölçeği faktör analizi sonuçları incelendiğinde ise ölçeğin iki faktörden oluştuğu saptanmıştır. Bu iki faktörün açıkladıkları toplam varyans, %81.948 olup; bunun %64,73’ü birinci faktör, %17.21’i ise ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktörün yük değerlerinin .92 ile .89 arasında, ikinci faktörün yük değerlerinin ise .98 ile .58 arasında değiştiği görülmüştür. Madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ise korelasyonların .58 ile .98 arasında değiştiği görülebilir.

Bu analizler sonucunda korelasyon katsayılarının eksi işaretli olmadığı ve .20'den büyük olduğu bulunmuştur. Bu durumda her bir değişkenin ölçeğe olan katkısının yüksek olduğu söylenebilir. Varimax eksen döndürme tekniği sonucunda karanlık liderlik ölçeği için birinci faktörün altı maddeden, ikinci faktörün beş maddeden ve üçüncü faktörün altı maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Maddeler incelendiğinde, birinci faktör zorbaca davranışlar, ikinci faktör bezdiren davranışlar ve üçüncü faktör ise samimiyetsiz davranışlar boyutu olmak üzere Başar ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilmiş olan ölçekteki gibi isimlendirilmiştir. Presenteizm ölçeğinde ise birinci ve ikinci faktörün üç maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Benzer biçimde presenteizm ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda tespit edilen alt boyutlar (birinci faktör işe yoğunlaşmama ve ikinci faktör işi tamamlama). Demirbulat ve Bozok (2015) çalışmasından Türkçe'ye uyarlanan ölçekteki alt boyutlar ile örtüştüğünden aynen kullanılmıştır. Diğer taraftan araştırmanın ölçeklerle ilgili tanımlayıcı istatistikler ve güvenirlik katsayıları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenirlik Katsayıları

Değişkenler	N	Cronbach's Alpha
Karanlık Liderlik	17	0,948
Bezdiren Davranışlar	6	0,894
Samimiyetsiz Davranışlar	5	0,926
Zorbaca Davranışlar	6	0,941
Presenteizm	6	0,867
İşe Yoğunlaşmama	3	0,864
İşi Tamamlama	3	0,829

Tablo 4'te de görüldüğü üzere araştırmanın bağımsız değişkeni olan karanlık liderlik ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,948'tir. Karanlık liderlik algısının alt boyutları olan bezdiren davranışlar boyutunun güvenirlik katsayısı 0,894, samimiyetsiz davranışlar boyutunun güvenirlik katsayısı 0,926, zorbaca davranışlar boyutu güvenirlik katsayısı ise 0,941 şeklindedir. Bununla birlikte araştırmanın bağımlı değişkeni olan presenteizm ölçeğinin güvenirlik katsayısı ise 0,867 şeklindedir. Presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama boyutunun güvenirlik katsayısı 0,864 ve işi tamamlama boyutunun güvenirlik katsayısı ise 0,829 şeklindedir. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin 0,70'ten büyük olması nedeniyle oldukça güvenilir oldukları söylenebilir.

4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Öncelikle araştırmanın değişkenleri olan karanlık liderlik algısı ve presenteizm arasındaki ilişkiye, daha sonra ise karanlık liderlik algısının alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar boyutlarının presenteizm alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasında belirtilen ilişkiler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

		Bezdiren Davranışlar	Samimiyetsiz Davranışlar	Zorbaca Davranışlar	İşe Yoğunlaşamama	İşi Tamamlama	Karanlık Liderlik Algısı	Presenteizm
Bezdiren Davranışlar	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)							
	N	513						
Samimiyetsiz Davranışlar	Pearson Correlation	,721**	1					
	Sig. (2-tailed)	0,000						
	N	513	513					
Zorbaca Davranışlar	Pearson Correlation	,802**	,834**	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000					
	N	513	513	513				
İşe Yoğunlaşamama	Pearson Correlation	,545**	,459**	,501**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000				
	N	513	513	513	513			
İşi Tamamlama	Pearson Correlation	,388**	,343**	,365**	,624**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000			
	N	513	513	513	513	513		
Karanlık Liderlik Algısı	Pearson Correlation	,918**	,905**	,952**	,544**	,396**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	513	513	513	513	513	513	
Presenteizm	Pearson Correlation	,518**	,445**	,481**	,903**	,900**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	513	513	513	513	513	513	513
** 0.01 düzeyinde anlamlılık								
*0.05 düzeyinde anlamlılık								

Tablo 5'te görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında, karanlık liderlik algısı ile presenteizm arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=52$, $p< .001$) saptanmıştır. Öte yandan karanlık liderlik algısının alt boyutları ile presenteizmin alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; bezdiren davranışlar ile işe yoğunlaşamama arasında ($r= 55$, $p< .001$) orta düzeyde, bezdiren davranışlar ile işi tamamlama arasında ($r= 39$, $p< .001$) orta düzeyde, samimiyetsiz davranışlar ile işe yoğunlaşamama arasında ($r= 46$, $p< .001$) orta düzeyde, samimiyetsiz davranışlar ile işi tamamlama arasında ($r= 34$, $p< .001$) orta düzeyde, zorbaca davranışlar ile işe yoğunlaşamama arasında ($r= 50$, $p< .001$) orta düzeyde, zorbaca davranışlar ile işi tamamlama arasında ($r= 37$, $p< .001$) orta düzeyde ilişki saptanmıştır (Köklü ve diğ., 2006).

4.4. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonucu tespit edilen orta düzey pozitif yönlü anlamlı ilişkiler sonrası karanlık liderlik algısının presenteizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte karanlık liderlik algısının alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışların presenteizm alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Hipotezlerin testine ilişkin bulgular Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 6. Karanlık Liderlik Algısının Presenteizm Üzerine Etkisi

Bağımsız değişkenler	β	B (Std)	t	R2	ΔR^2	F	Sig.
				0,375	0,372	191,492	,000 ^b
b. Karanlık Liderlik Algısı	0,277	0,046	5,994				0,000
<i>a. Bağımlı değişken: Presenteizm</i>							

Tablo 6’da görülen basit regresyon analizinde; karanlık liderlik algısının presenteizm üzerindeki etkisini irdelemek amacıyla oluşturulan modelin ($p < 0,01$; $F = 191,492$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonucu karanlık liderlik algısının ($\beta = ,277$; $p < 0,01$) presenteizm üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda “**H1.** Çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Karanlık Liderlik Algısı Alt Boyutlarının Presenteizmin İşe Yoğunlaşmama Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız değişkenler	β	B (Std)	t	R2	ΔR^2	F	Sig.
				0,310	0,306	76,149	,000 ^b
Bezdiren Davranışlar	0,421	0,390	6,249				0,000
Samimiyetsiz Davranışlar	0,079	0,069	1,016				0,310
Zorbaca Davranışlar	0,133	0,131	1,672				0,095
<i>a. Bağımlı Değişken: İşe Yoğunlaşmama</i>							
<i>b. Bağımsız Değişkenler: Zorbaca Davranışlar, Bezdiren Davranışlar, Samimiyetsiz Davranışlar</i>							

Tablo 7’de görüldüğü üzere karanlık liderlik algısının alt boyutu olan bezdiren davranışların presenteizmin alt boyutu olan işe yoğunlaşmama üzerinde anlamlı ($\beta = 0,421$; $p < 0,01$) bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda “**H2.** Çalışanların karanlık liderliğin bezdiren davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işe yoğunlaşmama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Karanlık liderlik algısının alt boyutu olan samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışların ise presenteizmin alt boyutu olan işe yoğunlaşmama üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda “**H3.** Çalışanların karanlık liderliğin samimiyetsiz davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işe yoğunlaşmama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” ve “**H4.** Çalışanların karanlık liderliğin zorbaca davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işe yoğunlaşmama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri ise red edilmiştir.

Tablo 8. Karanlık Liderlik Algısı Alt Boyutlarının Presenteizmin İşi Tamamlama Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız değişkenler	β	B (Std)	t	R2	ΔR^2	F	Sig.
				0,161	0,156	32,493	,000 ^b
Bezdiren Davranışlar	0,273	0,359	0,273				0,000
Samimiyetsiz Davranışlar	0,094	0,084	0,094				0,268
Zorbaca Davranışlar	0,090	0,123	0,090				0,299
<i>a. Bağımlı Değişken: İşi Tamamlama</i>							
<i>b. Bağımsız Değişkenler: Zorbaca Davranışlar, Bezdiren Davranışlar, Samimiyetsiz Davranışlar</i>							

Tablo 8’de görüldüğü üzere karanlık liderlik algısının alt boyutu olan bezdiren davranışların presenteizmin alt boyutu olan işi tamamlama üzerinde anlamlı ($\beta= 0,273$; $p< 0,01$) bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda “**H5.** Çalışanların karanlık liderliğin bezdiren davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Karanlık liderlik algısının alt boyutu olan samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışların ise presenteizmin alt boyutu olan işi tamamlama üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda “**H6.** Çalışanların karanlık liderliğin samimiyetsiz davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” ve “**H7.** Çalışanların karanlık liderliğin zorbaca davranışlar boyutuna ilişkin algılarının presenteizmin işi tamamlama boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri ise red edilmiştir.

4.5. Tartışma ve Sonuç

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlaması ve varlığını sürdürmesi için çalışan verimliliği son derece önemli görülmektedir. Çalışanların verimliliklerini etkileyen önemli unsurlardan biri liderliktir. Bu kapsamda lider; hem davranışları hem de söylemleri ile takipçilerini etkileyerek onlara yol gösterir. Takipçilerine yaşattığı olumlu ve olumsuz hisler; onları örgütte ya dışlar ya da örgütün bir parçası durumuna getirir. Diğer taraftan liderlik; genelde amaçları gerçekleştirme ve başarı biçiminde tanımlanmakta ya da bu kavramlarla ölçülerek değerlendirilmektedir. Bu durum, liderlerin istenmeyen olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Liderlerde istenmeyen ve olumsuz davranışlar olarak tanımlanan karanlık liderliğin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, çalışanı ve örgütü nasıl etkilediği oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte çalışanların verimliliklerini etkileyen unsurların biride presenteizmdir. Çalışanların örgütlerde fiziksel olarak var olmasına karşın rahatsızlıkları nedeniyle kendilerinden beklenen performansları tam olarak sergileyememeleri olarak tanımlanan presenteizm sorununun, çalışanı ve örgütü nasıl etkilediği oldukça önemlidir. Bu kapsamda karanlık liderlik ile presenteizm değişkenlerinin ilişkili olduğu düşünülmektedir. İşte bu nedenden dolayı araştırmamız, çalışanların karanlık liderlik algılarının presenteizm üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaca yönelik olarak Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli (çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan) tekstil işletmelerindeki çalışanlara 513 anket uygulanmıştır.

Katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmesi neticesinde; karanlık liderlik algısı ölçeği bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar olmak üzere üç boyut altında, presenteizm ölçeği ise işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama olmak üzere iki boyut altında toplandığı saptanmıştır. Çalışanların verdikleri yanıtlara göre; karanlık liderlik ve alt boyutlarının ortalama değerinin medyanın altında kalması nedeniyle çalışanların karanlık liderliği düşük düzeyde algıladıkları ifade edilebilir. Bununla birlikte, çalışanların daha çok yöneticilerinin bezdiren davranışlarına maruz kaldıkları, zorbaca davranışlarına ise nispeten daha az maruz kaldıkları saptanmıştır. Samimiyetsiz davranışlarına ise daha az maruz kaldıkları bulgusu elde edilmiştir. Öte yandan çalışanların algıladıkları presenteizmin ortalama değerinin medyanın üstünde olması nedeniyle

presenteizmi orta düzeyde algıladıkları ifade edilebilir. Bu kapsamda çalışanların presenteizmi algılama düzeylerinde işi tamamlama boyutunun işe yoğunlaşmama boyutuna göre nispeten daha çok algılandığı saptanmıştır

Araştırma değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkisine bakıldığında; karanlık liderlik algısının presenteizm ile pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu durum, karanlık liderliğin presenteizm ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte karanlık liderlik algısının alt boyutları olan bezdiren davranışlar, samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar ile presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları arasında da benzer şekilde pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular sonrası karanlık liderlik algısının presenteizm üzerindeki etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizi sonucunda karanlık liderlik algısının presenteizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve karanlık liderlik algısının presenteizmdeki değişimin %37'sini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Karanlık liderlik algısının alt boyutlarının presenteizmin alt boyutları üzerindeki etkisinin tespiti için yapılan regresyon analizinde ise bezdiren davranışlar boyutunun presenteizm alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Öte yandan samimiyetsiz davranışlar ve zorbaca davranışlar boyutlarının ise beklenenin aksine presenteizmin alt boyutları olan işe yoğunlaşmama ve işi tamamlama boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın elde edilen bulguları karanlık liderlik açısından değerlendirildiğinde; örgütlerde, yönetici pozisyonları için istihdam edilecek adayların işe alım süreçlerinde, karanlık kişilik özelliklerinin tespitine dair test ve mülakatlar yapılarak karanlık kişilik özelliklerinin ne düzeyde oldukları araştırılabilir ve bu özellikleri düşük düzeyde olan yönetici adayları işe alım için tercih edilebilir. Bununla birlikte örgütlerde çalışan mevcut çalışanlar ve yöneticiler için ise karanlık liderlik olgusu hakkında bilgilendirici eğitimler ve seminerlerin verilmesi önerilebilir. Bu kapsamda karanlık liderlik ve presenteizmin çalışan ve örgüt açısından ne tür olumsuz sonuçlara neden olduğu daha net anlaşılabilir. Böylelikle yöneticilerin bezdiren, samimiyetsiz ve zorbaca davranışları sergilemekten imtina etmeleri sağlanabilir ve örgütsel işleyişler iyileştirilebilir.

Araştırmanın bulguları presenteizm açısından değerlendirildiğinde; öncelikle örgüt yöneticilerinin bu soruna eleştirel bir gözle bakarak örgütlerde bu sorunun olup olmadığı değerlendirilmelidir. Presenteizm sorununun olması durumunda; presenteizmi ortaya çıkaran nedenler araştırılmalı ve çalışanlarda bilinç oluşturmalıdır. Ayrıca çalışanların presenteizm algılarını ölçecek anketlerin uygulanması, örgütlerin kendilerini değerlendirmelerine ve önlemler almalarına katkı sağlayabilir. Bu kapsamda örgütlerde presenteizm sorununu araştıran bir departman da kurulabilir. Çalışanların işe alınması sürecinde; presenteizm sorunu dikkate alınmalı ve işgörenin geçmiş iş deneyimlerinden işten ayrılma nedenlerinin sağlık ile ilişkisi irdelenmeli ve çalışanların işe alınmadan önce sağlık kontrolünden geçirilmesi önerilmektedir. Bunlarla birlikte çalışanlar, zaman yönetimi konusunda bilgilendirilmeli ve işgücünü artırmak için eğitim programları düzenlenmelidir. Presenteizm ile ilgili bu önlemlere ek olarak, iş yaşam dengesini destekleyecek politikalar geliştirilebilir, çalışma ortamı yeniden düzenlenebilir, örgütsel bağlılığı artıracak faaliyetler gerçekleştirilebilir ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi için programlar oluşturulabilir.

Araştırmanın özgünlüğüne rağmen bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma bulgularının farklı çalışmalar ile teyit edilmemesi, araştırmanın sadece Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli (çalışan sayısı 50 kişiden fazla olan) işletmelerdeki çalışanlar üzerinde yapılmış olması, çalışmanın kesitsel bir araştırma desenine uygun tasarlanması araştırmanın kısıtları olarak sayılabilir. Bu kısıtların kaldırılabilmesi için çalışmaların farklı il ya da bölgelerde, farklı sektörlerde veya farklı işletme büyüklüklerinde (mikro veya küçük işletmelerde) yapılması önerilebilir. Elde edilen sonuçlar; önceki çalışmalardan farklı olarak karanlık liderlik algısı ile presenteizm arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında ilgili yazına katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte örgütlerde yaşanan presenteizm ve karanlık liderlik sorunlarına yönelik farkındalığı artırması ile birlikte uygulamacıları bilgilendirici, yönlendirici olabilir. Ayrıca yönetsel yaklaşımların etkinleştirilmesi, örgütlerin performans ve verimliliklerinin yükseltilmesi açısından da önemlidir.

KAYNAKÇA

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2010), “*The Prevalence Of Destructive Leadership Behaviour*”, **British Journal Of Management**, 21, ss.438-452.
- Aronsson, G., Gustafsson, K ve Dallner M. (2000), “*Sick But Yet At Work. An Empirical Study Of Sickness Presenteeism*”, **Epidemiol Community Health**, 54, ss.502-509.
- Aslan Z. ve Etyemez S., (2015, Mayıs), “*Turizm İşletmelerinde Presenteeism (İşte Var Olamama sorunu) ve Mücadele Yöntemleri. I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi Güncel Konular*”. **Eğilimler ve Göstergeler**, Konya, ss.28-30.
- Barbuto, J. ve Burbach, M. (2006), “*The emotional intelligence of transformational leaders: a field study of ethical officials*”, **Journal of Social Psychology**, 146(1) ss.51-64.
- Baker, M. (2014), “*A Multiple Case Study Of The Dark Side Of Leadership: An Exploration Of Executives Who Led Their Companies To Disastrous Results Versus Exemplary Ceos Who Did Not*”, **Dissertation Abstracts International Section A**, 74.
- Başar, U., Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2016), “*İş Yerinde Karanlık Liderlik*”, **İş ve İnsan Dergisi**, 3(2). ss.65-76.
- Başar, U., (2019), “*Liderin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Çalışanın Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Çalışanın Karanlık Liderlik Algısının Aracı Rolü: Çok Düzeyli Bir Araştırma*”, **Doktora Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aransson, G. ve Josephson, M.(2009), “*Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study On Sickness Presenteeism And Future Sickness Absenteeism*”, **Joem**, 51(6), ss.629-638.
- Coleman, J. (1987), “*Toward An Integrated Theory Of White-Collar Crime*”, **American Journal Of Sociology**, 93(2), ss.406-439.
- Conger, J. A. (1990), “*The Dark Side Of Leadership*”, **Organizational Dynamics**, 19(2), ss.44-55
- Cooper, C.L. (1998), “*The Changing Nature Of Work*”, **Community Work And Family**, 1 (3), ss.313-317.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2003), “*Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerektirir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 18(2), ss.83-98.
- Çoban, Ö., Harman, S. (2012), “*Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması*”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12(23), ss.157-178.
- Güdü D. Ö. ve Bozok, D. (2015), “*Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma*”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 27, ss. 7-13.
- Garrow, V. (2016) , “*A Review Of Current Thinking İes Report*”, **İnstitute For Employment Studies Dergisi**, ss.1-84.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008), “*Going İll To Work–What Personal Circumstances, Attitudes And Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?*”, **Social Science And Medicine**, Cilt 67, Sayı 6, ss.956-964.
- Hemp, P. (2004), “*Presenteeism: At Work – But Out Of It*”, **Harvard Business Review**, ss.49-58.
- Husted C. L. (2008), “*Systematic Differentiation Between Dark And Light Leaders: İs A Corporate Criminal Profile Possible*”, **Doctoral Dissertation**, Capella University, Usa.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2011), **Öteki Liderlik**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Klaußner S. (2012), “*Die Dunkle Seite Der Führungstand Der Forschung Und Offene Fragen*”, **Arbeit Heft**, 1, 2(1), ss.5-19.

- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. ve Bendel, T. (2002), "Stanford Presenteeism Scale: Health Status And Employee Productivity", **Joem**, Volume: 44, Number: 1, ss.14-20.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2006), **Sosyal Bilimler için İstatistik**, Ankara: Pegem Yayınları.
- Levin-Epstein, J. (2005), **Presenteeism And Paid Sick Days**, For Law And Social Policy (Clasp).
- Macgregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N.(2008), "Factors İn Absenteeism And Presenteeism: Life Events And Health Events", **Management Research News**, Vol.31, Issue.8, ss.607-615.
- Martinez, L.F. ve Ferreira, A.I. (2012), "Sick At Work: Presenteeism Among Nurses İn A Portuguese Public Hospital", **Journal Of Stress And Health**, 28, ss.297-304.
- Mcintosh, G. L. ve Rima, S. D. (1997), **Overcoming The Darkside Of Leadership**, Baker Books.
- Radix, R., Mora, F. ve Johnson, J.A. (2013), "Comparative Qualitative Study Of Public And Private Sector Managers Attitudes And Perceptions Of Presenteeism And Absenteeism İn The Caribbean". **Official Journal Of The National Social Science Association**, (40)1, ss.91-97.
- Ricci, J. A. ve Chee, E, "Lost Productive Time Associated With Excess Weight İn The Us Workforce", **Journal Of Occupational And Environmental Medicine**, 2005, Cilt 47, Sayı 12, ss.1227-1234.
- Saarvala, E. (2006), Presenteeism: "The Latest Attack On Economic And Human Productivity", **Human Resources Management**, 1, ss.1-10.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, DetayYayıncılık.